

4) укрепление материально-технической базы вуза за счет вложений предприятий и бизнеса в развитие вуза, осуществляющего подготовку студентов для данного предприятия (организации);

5) привлечение работодателей с промышленных предприятий, сферы бизнеса и их непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе;

6) непосредственное участие работодателей в контроле знаний, сформированных компетенций у выпускников образовательных учреждений, планирующих будущую работу на данном предприятии (организации).

В статье нами рассмотрены только некоторые возможности предприятий и организаций, заинтересованных в повышении качества подготовки выпускников высшей школы.

### *Библиографический список*

1. Смолин О.Н. «Русь, куда ж несешься ты?» // Некоторые социально-философские и политико-образовательные проблемы. Часть 1. Философские науки. 2013. № 11.

2. Высшая аттестационная комиссия (ВАК) [сайт]. URL: <http://vak.ed.gov.ru>.

3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.

З.Ж. Гумерова, В.С. Исмагилова  
(УГАТУ, Уфа)

## **ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ И СОГЛАСОВАНИЮ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

Для того чтобы знать современные требования работодателей к персоналу, предлагается разрабатывать каталоги компетенций в разрезе конкретных должностей, которые имеются на предприятиях. Такие каталоги должны основываться на оценке компетенций специалистов. Цели и направленность этой процедуры будут зависеть от целей найма персонала в организации.

Оценка необходима, чтобы выявить ключевые компетенции, которыми должен обладать работник на конкретной вакантной должности и сравнить их с теми компетенциями, которые формируются в вузах по специальностям [1].

Для реализации этой цели необходимо осуществить следующие шаги:

1) сформировать экспертную группу;

2) создать каталоги компетенций, основанные на требованиях работодателей;

3) провести сравнительную оценку компетенций по итогам обучения и компетенций, требуемых рынком труда;

4) использовать результаты оценки для организации дополнительного обучения.

Для скорости сбора информации, повышения эффективности оценки рекомендуется проводить экспресс-интервью по компетенциям в разрезе отдельных профессий и должностей.

Процесс разработки каталога компетенций, осуществляемый по следующей схеме в три этапа, представлен на рисунке.



Схема разработки каталога компетенций

На основе схемы организационной структуры предприятия необходимо проводить сортировку должностей, с тем чтобы определить группу руководителей, группу специалистов и группу рабочих профессий [2].

В группу руководителей могут быть отнесены следующие должности в зависимости от отраслевой принадлежности:

- генеральный директор;
- первый заместитель директора (главный инженер, главный технолог, главный энергетик и т.д.);

- заместитель директора по экономике;
- заместитель директора по маркетингу;
- заместитель директора по коммерции;
- заместитель директора по общим вопросам;
- главный бухгалтер.

Должностные лица, отнесенные в группу руководителей на первом этапе самостоятельно определяют для своей должности базовые и управленческие компетенции; на втором этапе, после оценки экспертов профильных подразделений, осуществляют корректировку и предоставляют обновленный список компетенций на рассмотрение руководителю.

В группу специалистов предлагается включить следующие должности: экономисты; специалисты отдела кадров; финансисты; бухгалтеры; инженеры всех профилей согласно штатному расписанию; начальник отдела МТС. Группа рабочих профессий формируется согласно штатному расписанию.

Для эффективного проведения собеседований на различные должности целесообразно проводить экспресс-интервью по компетенциям [3].

Технология проведения экспресс-оценки или интервью по компетенциям приведена ниже.

1. Приглашение потенциального работника.
2. Приветствие, взаимное представление.
3. Озвучивание цели данного мероприятия.
4. Установка временных интервалов.
5. Формулировка вопросов по блокам:
  - знание основных направлений деятельности компании, задач подразделения;
  - вопросы по ключевым компетенциям;
  - общие вопросы по резюме (если имеется резюме);
  - личные вопросы.

6. Ответы на вопросы потенциального работника.

7. Благодарность за встречу, прощание.

Во время интервью на должности специалистов и руководителей возможны следующие типы вопросов:

1) открытые поведенческие вопросы: «Приведите пример, когда Вам пришлось...», «Расскажите как Вы ....» и др.;

2) зондирующие вопросы: «Почему это так важно для Вас?», «Каковы были результаты Ваших действий?» и др.;

3) вопросы о негативном опыте: «Есть ли в Вашей профессиональной компетенции проблемные области, требующие совершенствования?»;

4) вопросы, касающиеся самооценки: «Как, на Ваш взгляд, оценили бы ваши коллеги Вас как руководителя?»;

5) решение гипотетических ситуаций: «Что бы Вы сделали, если...».

Для рабочих профессий, кроме применения метода экспресс-оценки компетенций, после положительных результатов в обязательном порядке должна проводиться проверка практических навыков под контролем мастера, бригадира или опытного рабочего той же профессии.

При проведении экспресс-оценки предлагается давать оценку уровня компетенций по следующий шкале:

- 1 балл – не соответствует требованиям;
- 2 балла – в целом соответствует требованиям;
- 3 балла – полностью соответствует;
- 4 балла – превышает предъявляемые требования;
- 5 баллов – намного превышает предъявляемые требования.

Таким образом, максимальная оценка по каждой компетенции будет 5 баллов. Затем баллы по всем компетенциям суммируются и делятся на число компетенций, принятых к оценке, т.е. рассчитывается среднее арифметическое число, которое максимально также будет равняться 5 баллам.

По результатам экспресс-оценки экспертная группа оформляет итоговый отчет, в котором результаты интервью могут быть представлены по следующей форме (таблица).

Форма оценки результатов экспресс-интервью по компетенциям

№ п/п	ФИО	Должность (профессия, специальность)	Компетенции				Итоговая оценка
			1.	2.	...	n.	
1.							
2.							

После оценки отклонений компетенций, формируемых в процессе обучения в высшей школе, от компетенций, востребованных на рынке труда, студентам могут быть предложены дополнительные формы обучения: факультативы, научные кружки, семинары, тренинги и прочее.

Подготовка специалистов на основе сформированного каталога компетенций с использованием метода экспресс-интервью по компетенциям позволят быстро реагировать на актуальные изменения рынка труда и повысить качество подготовки выпускников.

#### *Библиографический список*

1. Беленко П. Рынок подбора топ- и ключевого персонала // Управление персоналом. 2009. № 14. С. 23.
2. Пошерстник Н.В. Кадры предприятия. М.: Проспект, 2008.
3. Лобанова Т.Н. Управление персоналом в период изменений: метод. пособие // Справочник по управлению персоналом. М., 2010.